



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DE TELEFONÍA, HUARAZ 2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**

AUTOR

**GUZMAN FERNANDEZ, GUSTAVO NICOLAS
ORCID:0009-0000-3241-998X**

ASESOR

**VELASQUEZ TEMOCHE, SUSANA CAROLINA
ORCID:0000-0003-3061-812X**

**CHIMBOTE-PERÚ
2026**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0001-121-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **20:10** horas del día **19** de **Abril** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Presidente
MILLONES ALBA ERICA LUCY Miembro
VALLE SALVATIERRA WILLY Miembro
Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELEFONÍA, HUARAZ 2026**

Presentada Por :
(1223130009) **GUZMAN FERNANDEZ GUSTAVO NICOLAS**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Presidente

MILLONES ALBA ERICA LUCY
Miembro

VALLE SALVATIERRA WILLY
Miembro

Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELEFONÍA, HUARAZ 2026 Del (de la) estudiante GUZMAN FERNANDEZ GUSTAVO NICOLAS, asesorado por VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 28 de Mayo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A mis familiares y amigos que me dan fuerza aun en mis peores momentos, en especial a mi Tia Estela quien me dio la motivacion para nunca rendirme pese a las circunstancias y a mi querido Tio Jesús por haber sido siempre un guía en mi vida, por sus consejos llenos de sabiduria desde mi infancia, y por el apoyo constante que me brindó en cada paso de mi camino academico y personal, su ejemplo y cariño han sido una luz que me acompañó hasta la culminacion de este logro.

Agradecimiento

Agradezco mucho a mi asesora, por darme conocimientos, tiempo y dedicación , para lograr alcanzar desarrollar mi tesis y llegar a culminarlo con éxito.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice de contenido.....	VI
Lista de tablas	VII
Resumen.....	VIII
Abstar.....	IX
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco teórico.....	5
III. Metodología	17
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.2. Población y Muestra	17
3.3. Operacionalización de las variables	18
3.4. Técnica e Instrumento de recolección de información	19
3.5. Método de Análisis	20
3.6. Aspectos Éticos.....	21
IV. Resultados.....	27
V. Discusión	28
VI. Conclusiones.....	31
VII. Recomendaciones	32
VIII. Referencias bibliográficas	33
Anexo.....	38
Anexo 01. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación.....	
Anexo 02. Carta de recojo de Datos.....	
Anexo 03. Matriz de concistencia.....	
Anexo 04. Ficha técnica de los instrumentos.....	
Anexo 05. Formato de consentimiento informado u otros.....	

Lista de Tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad shapiro wik.....	22
Tabla 2 Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.....	23
Tabla 3 Correlación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.....	23
Tabla 4 Correlación existente en las dimensiones de estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.....	24

Resumen

El estudio presente fue realizado con un objetivo general, el cual es conocer si existe relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico dentro del ambiente laboral en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026. De igual forma se explica que se usó un diseño no experimental – transversal de tipo correlacional y descriptivo, siendo la muestra un total de 149 participantes, rondando la edad de 26 a 53 años, para este estudio se usaron los instrumentos sobre la escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989) y escala de Ryff del bienestar Psicológico. Donde los resultados obtenidos se lograron identificar dentro de la correlación existente entre ambas variables presentes una relación inversa significativa débil con el valor de ($\rho=188$). Así mismo en cuanto a los resultados descriptivos se logró observar que el 34.6% de los hombres presentan un nivel bajo de bienestar psicológico, de igual forma el 42% tuvieron un alto grado de estrés laboral.

Palabras claves: Trabajadores, Bienestar psicológico, Estrés Laboral

Abstract

This study was conducted to gain a broader understanding of the relationship between work-related stress and psychological well-being in the workplace among employees of a telecommunications company in Huaraz, 2026. A non-experimental, cross-sectional, correlational, and descriptive design was used, with a sample of 149 participants ranging in age from 26 to 53 years. The instruments used were the Ivancevich and Matteson (1989) Work Stress Scale and the Ryff Psychological Well-being Scale. The results identified a weak, significant inverse relationship between the two variables ($r = -0.188$). Descriptive results showed that 34.6% of the men exhibited a low level of psychological well-being, while 42% experienced a high degree of work-related stress.

Keywords: Workers, Psychological well-being, Work-related stress

I. Planteamiento del problema de investigación

Dentro de los aspectos más considerados del ser humano, es el hecho de tener un adecuado bienestar psicológico esto debido a que demuestra ser un mecanismo clave para nuestra salud mental. Esto adquiere una gran relevancia para los miembros del área de las telecomunicaciones, ya que cuando se mantiene en un estado estable de bienestar psicológico, se desarrollan mejor sus habilidades, encontrándose más preparados para enfrentar diversas situaciones estresantes en la atención de sus clientes, reduciendo así las complicaciones asociadas a su labor (OMS, 2024).

En la actualidad, tanto empresarios formales como informales buscan hacer crecer sus negocios con el propósito de incrementar la productividad, la eficacia y la eficiencia. Sin embargo, muchas organizaciones han priorizado el crecimiento económico y han dejado en segundo plano el clima laboral. Esto implica que no siempre se generan las condiciones necesarias para que los trabajadores se sientan satisfechos y cómodos al desempeñar sus funciones.

Como consecuencia, se dificulta el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas para el desarrollo de la empresa, ya que factores como la sobrecarga de trabajo, las extensas jornadas laborales y el incumplimiento en los pagos afectan el bienestar psicológico de los empleados. La Organización Mundial de la Salud (2020) señala que el estrés laboral surge cuando las exigencias del trabajo superan las habilidades o conocimientos de la persona, poniendo a prueba su capacidad para afrontarlas y generando una sensación de escaso apoyo por parte de superiores y compañeros. En el contexto peruano, la problemática no es ajena. Reportes recientes indican que un alto porcentaje de trabajadores manifiesta agotamiento físico y emocional derivado de sus actividades laborales. Este escenario ha favorecido la aparición de síntomas relacionados con el síndrome de Burnout, caracterizado por cansancio extremo, desmotivación y disminución del rendimiento laboral. Tales condiciones repercuten no solo en la productividad organizacional, sino también su calidad de vida.

Al revisar la evolución histórica del tema, se observa que el estrés dentro del área laboral a nivel mundial ha alcanzado cifras sin precedentes en la última década. Así lo evidencia el informe sobre el estado del trabajo en el mundo correspondiente a 2020 y 2021, elaborado por Gallup en 116 países (Roa, 2021).

Aunque en 2020 el estrés laboral registró niveles récord a escala global, su impacto no ha sido igual en todas las regiones. De acuerdo con Gallup, Estados Unidos y Canadá presentan los índices más altos de estrés diario, con un 57 %, mientras que en Europa occidental la cifra descendió al 39 %, en comparación con el 46 % reportado en 2019. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) calcula que el estrés laboral puede representar entre el 0,5 % y el 3,5 % del producto interno bruto de un país. En el caso de México, las pérdidas económicas anuales se estiman entre 5.000 y 40.000 millones de pesos, lo que impacta directamente en la situación financiera de las empresas.

Por otro lado, a nivel nacional el, el Ministerio de Trabajo (2019) llevó a cabo la segunda encuesta nacional sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocada en riesgos laborales. En este estudio se identificó el estrés como un riesgo psicosocial relevante, ya que dos o tres de cada diez integrantes en el trabajo señalaron que su salud e integridad se ven afectadas por condiciones ergonómicas inadecuadas, tales como factores térmicos y tareas repetitivas, además de la realización de jornadas laborales adicionales.

Los resultados también indicaron que más del 60 % de los personales que atienden al público, especialmente asesores comerciales, reportan niveles elevados de estrés en un rango que va del 20 % al 30 %. Asimismo, los casos relacionados con trastornos asociados al estrés se incrementaron en un 43 %, situación vinculada al cumplimiento de plazos exigentes y a la necesidad de ejecutar tareas con rapidez. Por otro lado, el 20 % de los encuestados manifestó que la falta de pausas activas repercute negativamente en su calidad de vida. En conjunto, la investigación evidencia diversas dimensiones de riesgo laboral que impactan tanto a las organizaciones como a sus miembros, debido a presiones de distinta índole, entre ellas el escaso apoyo de los superiores, deficiencias en la comunicación interna y exigencias relacionadas con la jornada de trabajo (Ministerio de Trabajo, (2019)).

Frente a esta realidad, resulta fundamental analizar cómo el estrés laboral puede influir en el bienestar psicológico de todos los que trabajan. El equilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales constituye un elemento clave para preservar la salud mental. Estrategias como la adecuada organización del tiempo, el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento y la promoción de ambientes laborales saludables podrían contribuir a reducir los efectos negativos del estrés.

En el Perú, distintas investigaciones señalan que en la ciudad de Lima el 40,5 % de la población padece estrés laboral. Si se toma en cuenta que cerca de dos tercios de los habitantes del país viven en la capital, resulta pertinente analizar cuál es la situación en otros departamentos, sobre todo en las zonas de la sierra y la selva (Díaz, 2023).

Según el estudio epidemiológico realizado por el Instituto Especializado de Salud Mental (IESM, 2020), los adultos de Lima Metropolitana presentan niveles elevados de estrés vinculados al trabajo. No obstante, en ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz la proporción es incluso mayor. En estas localidades, los hombres son quienes registran los índices más altos y se ven más afectados por esta problemática.

En ese marco, la presente investigación se orienta a examinar la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de telefonía en la ciudad de Huaraz durante el año 2026. El estudio busca generar evidencia empírica que permita comprender el comportamiento de ambas variables dentro de este contexto específico.

Desde el punto de vista teórico, la investigación aporta información relevante a la línea de estudio sobre salud mental laboral desarrollada en la Escuela Profesional de Psicología de la ULADECH, fortaleciendo el conocimiento científico en torno a estas variables. Metodológicamente, permitirá analizar la aplicabilidad de instrumentos estandarizados en la población seleccionada. En el plano práctico, los resultados podrían servir como base para el diseño de programas preventivos y estrategias de intervención orientadas a mejorar el bienestar psicológico y reducir los niveles de estrés en el ámbito organizacional. Por lo cual con lo dicho se formula como enunciado del problema ¿Cuál es la relación que se existe entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral entre los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026? Y, para poder responder el enunciado se propone como objetivo general determinar la relación entre las variables bienestar psicológico y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026. Para tener como objetivos específicos:

Conocer la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, crecimiento personal) y estrés laboral que presentan los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.

Conocer la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) que presentan los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.

La investigación sobre la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral se justifica desde una perspectiva teórica, ya que requiere evaluar en qué medida un buen bienestar psicológico es índice en desarrollo de aspectos importantes como el estrés laboral. De igual forma, el estudio se justifica metodológicamente ya que las variables utilizadas en el estudio han demostrado ser problemas actuales en la psicología de muchos adultos peruanos. Como tal, los resultados obtenidos de una muestra de estudio sirven como base para la validez de los instrumentos de evaluación y/o comparación de resultados de diferentes estudios. Finalmente, este estudio incluye justificación práctica que se realizará a través de recomendaciones, la creación de programas de prevención o promoción de la salud mental, con la validación de herramientas rigurosamente estandarizadas.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Dolores, Valdivia, Cárdenas y Huerta (2023), en el estudio titulado “Estrés laboral en relación con el desempeño laboral en México”, desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 130 trabajadores que se encontraban activos en nómina. Los resultados evidenciaron una correlación positiva de magnitud muy baja (0,001) y un nivel de significancia de 0,970. A partir de estos datos, los autores señalan que el estrés laboral incide en el desempeño de los trabajadores, respaldando la validez del modelo matemático utilizado. Asimismo, se encontró que el 49,8 % de los participantes presenta un manejo inadecuado del estrés, mientras que el 68,6 % muestra un nivel bajo de desempeño laboral.

Por otro lado, Taruchaín y colaboradores (2020) desarrollaron una investigación con el propósito de evaluar el bienestar psicológico y el nivel de estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, Ecuador. El estudio tuvo un enfoque descriptivo y un diseño transversal, e incluyó a 280 empleados de distintos centros de comercialización de la ciudad. Para la recolección de información se utilizó el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12). Entre los participantes, el 40 % eran hombres y el 60 % mujeres. Los resultados evidenciaron que el 61 % registró niveles altos o muy altos de estrés laboral. Asimismo, el 59 % calificó su bienestar psicológico como bajo o muy bajo. A partir de estos hallazgos, se concluye que el estrés puede afectar a las personas sin distinción de edad, sexo, estado civil, situación económica o nivel de formación académica.

Callupe y Rodríguez (2023) para saber cómo se relaciona la salud psicológica con el estrés laboral en los soldados del 43 Batallón Contrterrorismo Pampas Mariscal Cáceres usaron métodos que les permitieron recolectar datos de manera cuantitativa. El estudio no fue experimental y se centró en un momento específico. También se buscó ver cómo se relacionaban las cosas entre sí. En el estudio, participaron 80 soldados. Para recolectar los datos, se les hizo una encuesta. Los instrumentos que se usaron para esto fueron la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que no hubo relación significativa entre la salud psicológica y el estrés laboral ($p = 0,307$) en los soldados. Además, la mayoría de los participantes se caracterizaron como mentalmente sanos (41,3%) y tenían niveles bajos o muy bajos de estrés laboral (83,8%). Se

encontró que el sentimiento subjetivo de satisfacción no tiene relación directa con la activación psicofisiológica provocada por la estimulación ambiental.

En la revisión de antecedentes a nivel internacional, Ramírez (2018) llevó a cabo un estudio con el propósito de identificar los factores que provocan estrés en los personales de la universidad UAEM Nezahualcóyotl. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal y muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario sobre estrés laboral. La muestra estuvo conformada por 14 auxiliares administrativos. Los resultados evidenciaron que el personal presenta niveles bajos de estrés, situación que se atribuye a la adopción de estrategias para reducirlo, como aprovechar el tiempo libre para salir, conversar con compañeros o escuchar música, entre otras actividades.

A nivel nacional, se encontró el estudio de Méndez (2021). El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de transporte público que está en Ica. El estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 133 colaboradores. Para realizar el estudio, se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico de Casullo y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados indicaron que no existe una relación estadística significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los colaboradores de la empresa de transporte público. Además, no se encontró relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el estrés laboral. El estudio concluyó que no existe una correlación entre las variables.

Callupe y Rodríguez (2023) buscaron determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los soldados del Batallón Contrterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas en 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, básico, no experimental, transversal, prospectivo y correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 80 soldados y se utilizó la técnica de encuesta para recolectar datos mediante los instrumentos Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados indicaron que no existía una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral ($p=0,307$) en los soldados. Además, la mayoría de los participantes presentaron un nivel elevado de bienestar psicológico (41,3 %) y un nivel bajo o muy bajo de estrés laboral (83,8 %). Se concluyó que la percepción subjetiva de satisfacción no tiene una relación directa con la activación psicofisiológica provocada por los estímulos del entorno.

Ramos (2021) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en profesionales de la salud de un hospital ubicado en la ciudad de Tarapoto, Perú. La investigación fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 234 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación negativa moderada entre ambas variables ($\rho = -0,586$; $p < 0,000$), lo que indica que a medida que se incrementa el estrés laboral, el bienestar psicológico del personal de salud tiende a disminuir.

Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020), en la investigación titulada “El estrés en el trabajo y el rendimiento laboral en empleados de una Red de Salud en Trujillo”, trabajaron con una muestra de 98 participantes. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo correlacional y transversal, con un enfoque mixto. Para la evaluación se utilizaron las escalas de estrés laboral y rendimiento profesional elaboradas por Ayay y Azán (2018). Los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de Spearman de -0,650, lo que evidencia una relación negativa y alta entre las variables examinadas. Asimismo, se encontró que el 98 % de los trabajadores presentó niveles elevados de estrés, mientras que el 39,8 % mostró un rendimiento profesional calificado como regular.

Méndez (2021) llevó a cabo una investigación orientada a establecer si existía relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de transporte público de Ica durante el año 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo correlacional y contó con una muestra de 133 empleados. Para la evaluación se aplicaron la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo y la Escala de Estrés Laboral elaborada por la OIT-OMS. Los resultados evidenciaron que no hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables en los colaboradores analizados. De igual manera, no se halló asociación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el estrés laboral, concluyéndose que no existe correlación entre estos factores.

Quintana y Cárdenas (2021) realizaron un estudio con la finalidad de analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en policías de una comisaría de Celendín. La investigación fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo correlacional, bajo un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico intencional, estuvo conformada por 50 efectivos, quienes respondieron un cuestionario de estrés y una escala de bienestar psicológico. Los resultados mostraron una relación negativa significativa entre el estrés

laboral y el bienestar psicológico, así como entre sus respectivas dimensiones ($Rho = 0,861$). Además, se identificó que el 58 % de los participantes presentaba niveles altos de estrés, mientras que el 30 % evidenciaba bajo bienestar psicológico. En función de estos hallazgos, los autores determinaron que existe correlación entre ambas variables.

2.2.Bases Teorías

Bienestar Psicológico

Morales y Díaz (2020) afirman que el bienestar psicológico se refiere a la capacidad de establecer relaciones adecuadas, tener control sobre el entorno, contar con proyectos y aceptar a uno mismo. Señalan que el bienestar implica la habilidad de formar buenos vínculos, controlar el entorno, tener metas y una autoaceptación positiva. Se define por su naturaleza subjetiva y vivencial, y está estrechamente relacionado con aspectos específicos del funcionamiento físico, psicológico y social. El bienestar psicológico es un concepto que refleja el sentir positivo y el pensamiento constructivo que una persona tiene sobre sí misma.

Ryff y Keyes (1995) definen el bienestar psicológico como el estado en el que las personas poseen la capacidad y la oportunidad de llevar una vida que consideran valiosa. Se refiere a la capacidad de los individuos para crear una vida que valoren. El bienestar humano implica contar con seguridad personal y ambiental, acceso a recursos materiales que permitan llevar una vida digna, gozar de buena salud y mantener relaciones sociales positivas, aspectos que están estrechamente relacionados y dependen de la libertad para tomar decisiones y actuar.

Linares et al. (2022) explican que el bienestar psicológico es equivalente a la salud mental, lo que significa la ausencia de enfermedades o malestar psíquico. Por el contrario, se refiere a la presencia de bienestar, reflejada en un estado de satisfacción, realización, crecimiento, felicidad y bienestar subjetivo. Desde una perspectiva filosófica, aborda la plenitud del ser, que representa la meta más alta en la vida de cualquier persona, donde se pone en juego el potencial individual, el optimismo, la perseverancia y el deseo de autorrealización. Es fundamental recordar que la evaluación del bienestar psicológico puede arrojar diferentes resultados y percepciones en distintas etapas de la vida, influenciadas por el desarrollo cronológico, el género, la religión, los valores morales y la cultura en la que se busca valorar.

Ahora, de acuerdo con Rivera-Porras, Rozo-Sánchez y Flórez-Garay (2018), el estudio del bienestar psicológico debe abarcar diversos temas dentro de la psicología positiva, de forma que se disponga de conceptos, tales como la calidad de vida y la salud mental, con el objetivo de tratar al ser humano capaz de actuar conscientemente y desarrollar su conducta en esa postura. Debido a esto, Rivera-Porras et al. (2018) sostienen que el bienestar psicológico del ser humano ocupa gran importancia; ya que en su estudio se puede abarcar diversos ámbitos,

ya sea en el campo laboral, familiar, social y personal, de forma que aportará información suficiente y garantizada al estudio de crecimiento en ciertas organizaciones que apliquen su enfoque.

Tipo de bienestar.

Según Couñago (2020) identifica cuatro tipos de bienestar, siendo:

Bienestar Físico: Se refiere a la ausencia de enfermedades y al correcto funcionamiento fisiológico del cuerpo. Para mantener una vida saludable, es esencial llevar hábitos adecuados en la alimentación y realizar ejercicio de manera regular.

Psicológico o mental: Es el grado de satisfacción personal o el bienestar emocional de pensamiento y acciones.

Emocional: Capacidad de poder lograr gestionar las propias emociones tanto negativas como positivas. El fin es conocerse a uno mismo y poder actuar adecuadamente ante las diferentes situaciones.

Social: Es la facilidad de poder tener relacionarse intrapersonales de forma sana, equilibrada y de calidad, donde prime principalmente la comunicación.

Niveles del bienestar psicológico. Morales y Diaz (2020), sostienen que hay tres niveles para medir el bienestar psicológico, entre ellos:

Nivel alto: Buena capacidad para mantener los vínculos con su entorno, cuenta con proyectos hacia el futuro y presenta una buena aceptación hacia sí mismo.

Nivel medio: Dificultad para poder mantener vínculos con su entorno y para sus proyectos que se propone, tiene una baja autoaceptación hacia sí mismo.

Nivel bajo: Tiene una mala capacidad para poder mantener vínculos con su entorno, no tiene proyectos ni metas trazadas hacia el futuro, y carece de aceptación hacia sí mismo.

Estrés Laboral

Dentro del ámbito laboral, se entiende por estrés al conjunto de reacciones sensoriales y emocionales que el organismo manifiesta ante diversos estímulos externos. Esta noción integra perspectivas fundamentales: la visión de Selye (1936) sobre una reacción general inespecífica, la propuesta de Holmes y Rahe (1967) que lo define como un suceso estimulante, y el enfoque de Lazarus y Folkman (1986) que resalta la interacción cognitiva entre el sujeto y su medio ambiente.

Hans Selye (1936, 1975) profundizó en este fenómeno describiéndolo como una respuesta orgánica de carácter fisiológico ante cualquier demanda. Para este autor, un agente se convierte en estresor cuando desencadena una adaptación biológica en el cuerpo, aunque su modelo inicial se centraba en mecanismos físicos más que en detonantes de origen psicológico. Curiosamente, el término tiene sus raíces en la física y la arquitectura, áreas donde se estudia cómo la presión o tensión externa puede alterar la integridad de una estructura. Trasladado a la psicología, el estrés aparece cuando la alta demanda en la toma de decisiones agota los recursos y estrategias del individuo.

De acuerdo con los planteamientos de Selye, ante un escenario desconocido, el cerebro procesa la información sensorial comparándola con vivencias previas. Una interpretación desfavorable de dicha información activa la segregación de adrenalina, situando al cuerpo en una fase de resistencia o ansiedad que acarrea fatiga y somnolencia. Si bien el organismo suele retornar a su estado de equilibrio al desaparecer la amenaza, la persistencia del estímulo conduce inevitablemente al agotamiento crónico.

Esta saturación debilita la tolerancia personal, facilitando la aparición de afecciones físicas y mentales que, de cronificarse, derivan en patologías severas. Al respecto, González (1991) sostiene que un entorno de trabajo desfavorable potencia la vulnerabilidad ante el estrés, especialmente cuando la eficiencia física no es óptima. En estos casos, la sensación de peligro activa respuestas primarias de "lucha o huida", las cuales pueden resultar nocivas para el bienestar general si se mantienen de forma constante.

No obstante, es vital reconocer que el estrés no posee una naturaleza intrínsecamente dañina. Los procesos adaptativos y las transformaciones que el ser humano experimenta en su evolución le exigen un ejercicio constante de sus facultades cognitivas y conductuales, permitiéndole gestionar de manera efectiva los desafíos que surgen en su entorno cotidiano.

Tipos de estrés.

Según el autor Selye (1975), existen consecuencias del estrés que se derivan de causas psicosociales o causas que, por frecuencia y hábito, no pueden aliviarse fácilmente; Ante las influencias externas, el cuerpo se manifiesta de dos maneras:

Estrés positivo: En relación con la supervivencia, genera éxito personal en la actividad física y mental, crea las condiciones necesarias para la actividad productiva y creativa y sirve como motivador para los demás.

Estrés negativo: Esta persona se da cuenta de que no puede afrontar determinadas situaciones que percibe como amenazantes o exigentes, como cargas de trabajo pesadas, confusión de roles, tareas poco interesantes o complicados, etc.

La paráfrasis de los acontecimientos establece la forma de la tensión experimental. La manera en que una persona experimenta el estrés está relacionada con la interpretación que realiza de las situaciones que enfrenta y con el valor que les atribuye dentro de su propia realidad. En otras palabras, no son únicamente los hechos los que generan tensión, sino la evaluación subjetiva que se hace de ellos.

Según Bensabata (1987), el estrés forma parte de la experiencia humana y se manifiesta de manera habitual a lo largo de la vida. En determinados niveles, puede cumplir una función adaptativa, ya que impulsa al individuo a desarrollar nuevas competencias y a ajustarse a las demandas del entorno hasta alcanzar un estado de equilibrio. No obstante, cuando la tensión supera la capacidad de afrontamiento, puede transformarse en ansiedad, afectando el desempeño y dificultando el control de las respuestas biológicas, psicológicas y conductuales.

Causas y consecuencias del estrés laboral.

León (2013) enumera los avances tecnológicos que hacen que los empleados reciban capacitación con menor frecuencia, entre ellos:

- Aumento de la carga de trabajo y su ritmo asociado.
- Asignación de tareas monótonas.
- Inestabilidad laboral.
- Exigencia de un alto grado de responsabilidad.
- Exponerse a tareas riesgosas o insalubres.
- Carencia de ayuda o asistencia.
- Hostigamiento o acoso laboral.
- Abuso de autoridad.
- Falta de agradecimiento por servicios prestados.
- Condiciones físicas en donde se realizan las actividades.

León (2013) sostiene que las organizaciones que no están concienciadas o capacitadas en la gestión de riesgos para la salud de los empleados empeorarán el problema, por lo que no es un beneficio sino un reclamo para reducir el estrés, cuando en realidad su existencia es personal y específica del individuo. Para efectos de esta variable, son muchos y variados entre organizaciones según sus categorías, sin embargo, Hernández (2013) dio una descripción general del estrés, clasificándolo según su frecuencia y prevalencia en el mediano a largo plazo:

Efectos psicológicos: La principal manifestación es la agresión, que incluye: irritabilidad, cambios de humor, baja autoestima, soledad e indecisión, o más precisamente, alejamiento del grupo social, fatiga e incluso irritabilidad crónica.

Efectos conductuales: La drogadicción significa fumar y beber, pérdida de apetito y tendencia a sufrir accidentes frecuentes.

Efectos cognitivos: Sentirse bloqueado mentalmente, olvidadizo, extremadamente sensible a la desaprobación, incapaz de concentrarse y de tomar decisiones.

Efectos fisiológicos: Aumento de los niveles de azúcar en sangre, provocando presión arterial (o colesterol es una de las principales causas), respiración rápida, sequedad de boca y dificultad para respirar.

Efectos organizacionales: Insatisfacción en el trabajo, creación de mal ambiente, competencia entre empleados, abstinencia intencional del trabajo, resultados por debajo de las expectativas.

Fases del estrés laboral: Las fases del estrés se presentan de manera similar independientemente del tipo de organización o del contexto en el que se manifiesten, aunque pueden añadirse distintas respuestas según las características individuales y ambientales. León (2013) describe tres etapas en este proceso.

La primera es la fase de alarma, de corta duración, en la cual el organismo activa mecanismos fisiológicos ante una situación percibida como amenazante. Se libera adrenalina, aumenta la frecuencia cardíaca, la respiración se acelera y la presión arterial se eleva, generando un estado de alerta acompañado de ansiedad.

La segunda es la fase de resistencia, en la que el organismo intenta adaptarse a la situación estresante. Aunque los síntomas iniciales pueden disminuir, el cuerpo continúa utilizando recursos para mantener el equilibrio. La capacidad de afrontamiento dependerá de factores personales, biológicos y psicosociales.

Finalmente, en la fase de agotamiento, los recursos adaptativos se ven sobrepasados. El individuo experimenta cansancio extremo, desmotivación y mayor vulnerabilidad física y emocional, lo que puede derivar en alteraciones significativas si la situación persiste.

En cuanto a los factores estresores en el ámbito laboral, Castillo (2013) señala que estos corresponden a condiciones o características del entorno de trabajo que pueden desencadenar respuestas de tensión sostenida. Entre ellos se encuentran factores individuales, como la dependencia emocional, la rigidez de personalidad, expectativas poco realistas o insatisfacción con la propia condición física. Estas características no son estáticas, sino que interactúan dinámicamente con el entorno laboral.

Asimismo, existen factores vinculados a las demandas del puesto, tales como sobrecarga o subcarga de trabajo, tareas repetitivas, exigencias excesivas, relaciones interpersonales

conflictivas, inestabilidad laboral o cambios organizacionales. La dificultad para conciliar el rol laboral con otras áreas de la vida también puede incrementar los niveles de tensión.

Tepper (2017) destaca el papel del liderazgo como un elemento determinante en la generación de estrés. Un estilo directivo inadecuado, autoritario o abusivo puede convertirse en una fuente constante de presión, afectando el bienestar psicológico y el clima organizacional. En esa línea, Ashford (1994) y Peiró (2004) sostienen que el liderazgo autocrático favorece la aparición de conflictos y acoso laboral, reforzando ambientes propicios para el estrés.

De igual manera, Robbins (2004) indica que la ausencia de apoyo social dentro del trabajo puede incrementar la sensación de tensión. Cuando los empleados no perciben respaldo de sus compañeros o superiores, tienden a experimentar mayor inseguridad y preocupación. Desde el modelo organizacional propuesto por Robbins (1998), la cultura y las dinámicas internas de poder pueden constituir fuentes relevantes de estrés. Sieglin (2012) agrega que factores como la competencia interna, la política organizacional o los conflictos por poder actúan como desencadenantes significativos.

En términos conductuales y emocionales, el estrés sostenido suele manifestarse mediante irritabilidad, insatisfacción, preocupación constante e incluso conductas agresivas. Estas reacciones se intensifican cuando el trabajador percibe injusticias, favoritismos o prácticas poco éticas dentro de la organización.

Respecto a la variable bienestar psicológico, Romero et al. (2007) señalan que su conceptualización tiene raíces antiguas, vinculadas a reflexiones filosóficas sobre la felicidad y la realización humana. Aristóteles ya relacionaba la plenitud con la búsqueda del desarrollo integral del individuo y la vivencia de una satisfacción duradera.

En el ámbito contemporáneo, Seligman (1999), desde la psicología positiva, propone centrar el estudio en las fortalezas y cualidades humanas, entendidas como recursos que protegen frente a la adversidad. Esta perspectiva impulsó el desarrollo de nuevos enfoques teóricos y herramientas de evaluación en torno al bienestar.

Desde una mirada filosófica, Ryan y Deci (2001) plantean que el bienestar puede comprenderse a partir de dos enfoques: el hedonismo, asociado a la búsqueda de placer y satisfacción, y la eudaimonía, vinculada al desarrollo del potencial humano y al sentido de vida.

Por su parte, Casullo y Castro (2000), ampliando el modelo de Ryff, sostienen que el bienestar psicológico implica un estado de funcionamiento óptimo en el que predominan las emociones positivas y la percepción de realización personal. Este modelo contempla dimensiones como la autoaceptación, el dominio del entorno, las relaciones interpersonales y el propósito de vida, entendidas como pilares fundamentales para alcanzar una vida plena.

Hipótesis

Así mismo se tiene como hipótesis general el conocer si existe una correlación inversa y significativa entre el bienestar psicológico y estrés laboral entre los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.

En cuanto a las hipótesis específicas, se plantea lo siguientes: en primer lugar, esperamos encontrar una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, de modo que al aumentar uno, disminuyan las distintas dimensiones del otro. Además, suponemos que los niveles de ambas variables mostrarán diferencias significativas dependiendo del sexo de los participantes y de sus grupos de edad.

III. Metodología

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

La investigación propuesta adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó la recolección y el análisis de datos para obtener los resultados. Este proceso permitió responder a la pregunta de investigación y, por lo tanto, validar las hipótesis planteadas, utilizando métodos estadísticos (Hernández y Duana, 2020).

Asimismo, se aplicó el nivel correlacional al tener como objetivo medir la relación existente entre dos o más variables (Hernández et al. 2014).

El diseño de la investigación fue no-experimental, de corte transversal ya que se buscó observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Población y Muestra

Para el desarrollo del estudio se trabajó con los miembros de una empresa de telefonía de Huaraz. La muestra estuvo compuesta por 149 trabajadores públicos (vendedores, promotores de marca y logística), siendo el muestreo no probabilístico, donde Hernández (2014), nos explica que es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.

Los criterios de inclusión y exclusión fueron:

Criterios Inclusión

Trabajadores de ambos géneros.

Trabajadores que hayan firmado su consentimiento informado.

Trabajadores que respondan los cuestionarios de manera correcta

Trabajadores que asistieron el día de la aplicación de los cuestionarios.

Criterios Exclusión

Trabajadores cuyo cuestionario se halle incompleto.

Trabajadores que quieran retirarse en el transcurso de la aplicación de las pruebas.

3.3.Operacionalización de las variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categoría o valoración
Bienestar psicológico	Es el resultado de las puntuaciones conseguidas en las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (Ryff, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Autoaceptación - Relaciones positivas - Autonomía - Dominio del entorno - Propósito de vida - Crecimiento personal 	<ul style="list-style-type: none"> Aceptación de habilidades y debilidades Reconocimiento de sí mismo Confianza hacia otros Mantener relaciones sociales Individualidad Independencia Crea entornos favorables Influencia hacia los demás Objetivos vitales Metas claras Genera condiciones de crecimiento Busca crecer 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
Estrés laboral	Es el resultado de las puntuaciones conseguidas en las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (Medina, Preciado y Pando, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Territorio organizacional - Tecnología - Influencia del líder - Falta de cohesión - Respaldo del grupo - Estructura organizacional - Clima organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Valora el espacio privado del trabajo Valora el uso adecuado de tecnología Valora la intervención y efectividad Valora la Notoriedad dentro del grupo de trabajo Valora el respaldo de metas Valora la intervención y efectividad Valora la estrategia organizativa 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Bajo Nivel de estrés < 90 Nivel Medio de Estrés 91-117 Estrés 118-153 Alto nivel de estrés >154

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Se empleará la técnica de encuesta, debido a su utilidad para recopilar información estandarizada en estudios de tipo cuantitativo.

Instrumento 1: Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

El Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS fue elaborado por Ivancevich y Matteson en 1980, en Washington D.C., con la finalidad de medir el nivel de estrés en el ámbito de trabajo. Años más tarde, en 2013, Suárez realizó su adaptación al contexto peruano, permitiendo su aplicación en nuestra realidad. Este instrumento puede administrarse de manera individual o colectiva, está dirigido a personas mayores de 18 años y su aplicación toma, en promedio, unos 15 minutos. La evaluación se realiza mediante una escala tipo Likert de siete puntos, que permite estimar con mayor precisión la intensidad de las respuestas.

En cuanto a sus propiedades psicométricas, la validez de contenido fue establecida a través del juicio de expertos, alcanzando un valor óptimo y un índice de acuerdo perfecto (1.00), lo que indica que los ítems son coherentes, claros y pertinentes. Por su parte, la validez de constructo fue comprobada mediante análisis factorial confirmatorio, el cual identificó dos componentes principales que explican el 74,40 % de la varianza total, con cargas factoriales superiores a 0,40, lo que respalda la solidez de su estructura interna.

Asimismo, la validez convergente, evaluada mediante el método de dominio total, mostró correlaciones significativas con coeficientes superiores a 0,20 (entre ,294** y ,823**), reforzando la consistencia teórica del instrumento. En relación con la confiabilidad, el coeficiente Omega reportó una consistencia interna moderada ($\Omega = 0,554$). Los factores identificados relacionados con aspectos como superiores, cohesión grupal, políticas organizacionales, competitividad y organización presentan evidencia suficiente que respalda tanto su validez como su confiabilidad, lo que permite considerar al cuestionario como una herramienta adecuada para la evaluación del estrés laboral.

Instrumento 2: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

La Escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff en 1989 con la finalidad de evaluar el nivel de bienestar psicológico en las personas. Desde entonces, se ha convertido en uno de los instrumentos más utilizados para estudiar este constructo en distintos grupos etarios, ya que puede aplicarse tanto a niños y adolescentes como a adultos. Su administración puede realizarse de forma individual o colectiva, y suele completarse en un tiempo aproximado de 20 minutos.

El instrumento emplea una escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta, que van del 1 al 4, permitiendo medir el grado en que la persona se identifica con cada afirmación. En cuanto a sus propiedades psicométricas, la escala presenta altos niveles de confiabilidad. Tanto el coeficiente Omega de McDonald como el alfa de Cronbach alcanzan valores de 0,903, lo que evidencia una elevada consistencia interna. Estos resultados respaldan la estabilidad y precisión de la medida, consolidando a la escala como una herramienta sólida para evaluar el bienestar psicológico.

3.5.Método de análisis

La presente investigación se llevó a cabo utilizando dos instrumentos principales: la Escala de Estrés Laboral OIT–OMS (1989) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (BP). Para evaluar la normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, elegida por su solidez y alta potencia estadística frente a otras alternativas. Los resultados indicaron que las variables analizadas no seguían una distribución normal, por lo que se optó por el uso de estadísticos no paramétricos, en concordancia con lo señalado por Flores et al. (2019).

En cuanto a la comprobación de las hipótesis, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, considerando como criterio de significancia valores de p menores a 0.05, tal como sugiere Mondragón (2014).

Por otro lado, se recurrió al análisis de frecuencias para identificar la cantidad de participantes, mientras que los porcentajes permitieron clasificar los niveles correspondientes a cada variable de estudio. Finalmente, se estimó el tamaño del efecto siguiendo la propuesta de Cohen (1988), lo que permitió interpretar la magnitud de los resultados obtenidos.

3.6.Aspectos éticos

El presente estudio se ejecutó respetando los principios éticos, las cuales están reflejados en su Reglamento de Integridad Científica, versión 002, actualizado por consejo universitario con resolución N° 0495 – 2026, dispuesto por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH).

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: se garantizará su privacidad, respetando su diversidad cultural y dignidad de los intervinientes.

Cuidado del medio ambiente: el estudio se realizará respetando su entorno así mismo se protegerá biodiversidad y la naturaleza.

Libre de participación por voluntad propia: los participantes estarán informados de los propósitos y finalidades de la investigación en la que están participando, de tal manera que se exprese de forma voluntaria y libre.

Principio de beneficencia y no maleficencia: se maximizará los beneficios de los participantes involucrados en la investigación y se cuidará en todo momento posibles efectos adversos.

Principio de integridad y honestidad: El estudio se realizará con transparencia, veracidad y rigor científico, respetando las fuentes utilizadas y sin manipular los resultados.

Principio de justicia: Se asegurará un trato equitativo a todos los participantes, sin discriminación, brindando las mismas oportunidades de participación y expresión

IV. Resultados

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.962	145	0.001
Clima	0.978	145	0.020
Estructura	0.976	145	0.013
Territorio	0.967	145	0.002
Tecnología	0.975	145	0.010
Influencia del líder	0.975	145	0.010
Falta de cohesión	0.967	145	0.001
Respaldo de grupo	0.981	145	0.045
Calidad de vida	0.966	145	0.001
Conformidad	0.952	145	0.000
Conexión	0.974	145	0.007
Competencia	0.928	145	0.000
Independencia	0.954	145	0.000
Desarrollo	0.978	145	0.020
Trascendencia	0.975	145	0.009

En la Tabla 1, dado que la prueba de Shapiro-Wilk arrojó valores menores a 0,05 para todas las dimensiones de estudio, se descartó la normalidad de la muestra. En consecuencia, la herramienta más adecuada para medir la fuerza de asociación entre las variables fue la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026

		Bienestar Psicológico
	Rs	-.188*
Estrés Laboral	P	.024
	r2	.035

En la Tabla 2, Los resultados muestran que existe un vínculo real entre el estrés y el bienestar psicológico, aunque su fuerza es limitada. Se trata de una relación inversa y significativa ($\rho = -0.188$), lo que sugiere que, si bien ambas variables tienden a moverse en direcciones opuestas, la intensidad de esa influencia es más bien tenue.

Tabla 3

Correlación entre estrés laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026

	Conformidad	Conexión social	Competencia	Independencia	Desarrollo	Trascendencia
rs	-,165	.0012	-.0116	-,240	-.0092	-.0042
Estrés Laboral	P	0.888	0.166	0.004	0.271	0.619
	r2	.027	.013	.057	.008	.001

En la tabla 3, Únicamente la autoaceptación y la autonomía mostraron una asociación negativa y significativa con la variable principal, aunque con coeficientes discretos ($\rho = -0.165$ y -0.240 respectivamente). Para las dimensiones restantes, los resultados no permitieron establecer una relación sólida, ya que los niveles de significancia superaron el umbral de 0.05.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026

		Entorno	Andamiaje	Campo	Herramienta	Liderazgo	Desconexión	Soporte
	rs	-0092	-,180´	-0.089	-0.099	-0.099	-0.119	-0.113
Bienestar Psicológico	P	0.273	0.030	0.287	0.237	0.237	0.155	0.174
	r2	.008	.032	.007	.009	.009	.014	.012

En la tabla 4, arrojan una asociación negativa y significativa únicamente con la dimensión de estructura ($\rho = -0.180$). Esta relación, sin embargo, es discreta. En las demás variables no se hallaron evidencias de un vínculo sólido, dado que todos los niveles de significancia superaron el umbral de 0.05.

V. Discusión

En cuanto a mi objetivo general el cual fue el determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Los resultados evidenciaron que ambas variables presentan una relación inversa, significativa y débil ($\rho = -0,188$). Esto indica que, a mayor nivel de estrés laboral en los trabajadores, menor es su bienestar psicológico. Por lo que se acepta la hipótesis general ya que se confirma que existe relación entre las variables de estudio. Siendo esto semejante al estudio que realizado Ramos (2021) donde se logro evidenciar una correlación negativa moderada entre ambas variables ($\rho = -0,586$; $p < 0,000$), lo que indica que a medida que se incrementa el estrés laboral, el bienestar psicológico del personal de salud tiende a disminuir, de la misma forma los resultados que obtuvieron Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020) el cual les arrojaron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de Spearman de -0,650, lo que evidencia una relación negativa y alta entre las variables examinadas. Asimismo, se encontró que el 98 % de los trabajadores presentó niveles elevados de estrés, mientras que el 39,8 % mostró un rendimiento profesional calificado como regular.

En el primer objetivo específico el cual es conocer la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico de una empresa de telefonía, Huaraz 2026, se encontró que solo dos aspectos del bienestar se vieron afectados, siendo la autoaceptación y la autonomía, las cuales sí tienen relación con la variable principal, y esa relación es negativa, dando un resultado de ($\rho = -0.165$ y -0.240 respectivamente), Esto quiere decir que cuando una aumenta, la otra tiende a bajar, pero no es una relación fuerte, sino más bien leve, tal como logro demostrar Ramos (2021) donde se evidenciaron una correlación negativa moderada entre ambas variables ($\rho = -0,586$; $p < 0,000$), lo que indica que a medida que se incrementa el estrés laboral, el bienestar psicológico del personal de salud tiende a disminuir y de igual forma Quintana y Cárdenas (2021) mostraron una relación negativa significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico, así como entre sus respectivas dimensiones ($Rho = 0,861$). Además, se identificó que el 58 % de los participantes presentaba niveles altos de estrés, mientras que el 30 % evidenciaba bajo bienestar psicológico. En función de estos hallazgos, los autores determinaron que existe correlación entre ambas variables.

En el segundo objetivo el cual fue conocer la correlación entre las dimensiones de estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026, dio como evidencia un resultado de ($\rho = -0.180$) donde se explica que solo se encontró relación con la dimensión de estructura, y esta es negativa. Es decir, cuando una variable sube, la otra tiende a bajar. Pero ojo, la relación es débil, no es algo muy marcado. Debatido de esta forma con Dioses (2019) donde el observo que el valor de probabilidad asociada al estadístico calculado es de $p = 0,000$ el cual es menor que la significancia establecida 0.05, a un nivel de confianza del 95%, en consecuencia, determinamos que existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral. Indicando que a mayor bienestar psicológico menor estrés laboral. En ese sentido, se concluye que el estrés laboral y el bienestar psicológico son variables opuestas, pero estrechamente relacionadas. La presencia de altos niveles de estrés limita el desarrollo de un adecuado bienestar psicológico, lo que resalta la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas a reducir el estrés y promover la salud mental en los trabajadores.

VI. Conclusiones

Acorde a los resultados encontrados podemos decir que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico; a mayor carga laboral, menor bienestar emocional en los trabajadores.

Además, existe relación entre el estrés laboral y las dimensiones de autoaceptación y autonomía; la sobrecarga afecta la percepción personal y la capacidad de decisión.

Como también existe relación entre la estructura organizacional y el bienestar psicológico; las exigencias administrativas influyen negativamente en el estado emocional del colaborador.

Pero, no existen diferencias en el estrés laboral ni en el bienestar psicológico según el sexo de los trabajadores.

De la misma forma no existen diferencias en el estrés laboral ni en el bienestar psicológico según la edad de los trabajadores. Por lo que predomina un nivel alto de estrés laboral en adultos jóvenes de ambos sexos, evidenciando una elevada carga de trabajo, prevaleciendo un nivel bajo de bienestar psicológico en adultos jóvenes de ambos sexos, reflejando una baja percepción de bienestar emocional.

VII. Recomendaciones

1. Se recomienda que el personal de atención al cliente implemente capacitaciones orientadas al manejo del estrés y a la promoción del bienestar psicológico, con el fin de mejorar el rendimiento laboral.
2. Asimismo, sería conveniente desarrollar programas que fortalezcan el compromiso del trabajador con sus funciones, incorporando estrategias de gestión del tiempo que ayuden a prevenir el estrés.
3. También se sugiere fomentar una comunicación más fluida entre los colaboradores, utilizando medios como WhatsApp, Telegram o el correo electrónico, de modo que puedan compartir ideas y aportar al bienestar común.
4. Por otro lado, sería útil realizar evaluaciones semestrales a cargo de profesionales en psicología, para monitorear los niveles de estrés y bienestar, y así anticipar posibles sobrecargas laborales.
5. Finalmente, se propone llevar a cabo un estudio longitudinal que permita comprender mejor cómo evoluciona el estrés laboral en los trabajadores y de qué manera gestionan su bienestar psicológico a lo largo del tiempo.

Referencias Bibliográficas

Albines Olortegui, A. J. y Correa Villacorta, M. J. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la municipalidad provincial de Cajamarca* [Tesis de Licenciada en Psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2128/TESIS%20UNIVERSIDAD%20PRIVADA%20ANTONIO%20GUILLERMO%20URRELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Amaya, P., & Cisneros, P. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, Cañete, 2021*. Obtenido de Repositorio UCV:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62178>

Blas, V. A. S. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del rubro financiero comercial de Lima, 2021*. [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67019/Blas_VASSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bolaños, A. D., Buitrago, A. L., Jimenez Ochoa, C. A., & Hernandez, R. L. J. (2021). *Investigación aplicada afectación del estrés laboral en el bienestar y calidad de vida laboral en un call center de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de grado]. Politécnico Grancolombiano.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6602/AFECTION%20DEL%20ESTRES%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Callupe Atahuiaman, M. F. y Rodríguez Salas, A. S. (2023). Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres nro. 43 Pampas 2023 [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Continental].

Repositorio institucional.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13776/8/IV_FHU_501_TE_Callupe_Rodriguez_2023.pdf.

Couñago, A. (2020). ¿Qué es el bienestar? Definición y tipos. UNYCOS:

<https://unycos.com/blog/que-es-bienestar/>

Casullo, M., & Brenlla, M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Paidós.

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., Cárdenas Rodríguez, K., Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Díaz Díaz, S. (2023) Estrés laboral y bienestar psicológico post pandemia en el personal docente de la unidad educativa “Antonio Ante” en el periodo lectivo 2021-2022 [Tesis de grado, Universidad Técnica Del Norte] <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123Díaz456789/13915/2/PG%201428%20TESIS%20GRADO.pdf>

Dolores, E., Valdivia, M., Cardenas, M., & Huerta, I. (17 de mayo de 2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468>

González, M. (1999). Algo sobre autoestima. Qué es y cómo se expresa. *Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*, 11, 217–232. doi:10.14201/3530

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill educación.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, México, McGraw Hill.

Hernández Sánchez, A. E. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020* [Tesis de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61708>.

Hernández Mendoza, S. y Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9 (17) 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Instituto Nacional de Salud Mental (2020). Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Ayacucho, Cajamarca y Huaraz 2017. Informe General. Anales de Salud Mental 36(2) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3676569/Estudio%20Epidemiol%C3%B3gico%20de%20Salud%20Mental%20en%20Ayacucho%2C%20Cajamarca%20y%20Huaraz%202017.pdf.pdf>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. *Institute of Work & Organisation*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf>

Linares, S., Orantes, K., Linares, G., Muñoz, H. y González, D. (2022). Bienestar subjetivo, depresión y ansiedad en estudiantes de la Ciudad de Guatemala. *Ciencias Sociales Y Humanidades*, 9(1). <https://doi.org/10.36829/63CHS.v9i1.1335>

Méndez, D. (2021). Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público de Ica, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad autónoma de Ica]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1181/1/Deysi%20Mendez%20Barrientos.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Bienestar y salud mental un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público—Ministerio del trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Morales Rodríguez, M. y Díaz Barajas, D. (2020). Bienestar psicológico en adolescentes en situación de vulnerabilidad: impacto de redes de apoyo social. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 253–278.

Organización Mundial de la Salud (2024). Salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. *World Health Organization*. <https://www.who.int/newsroom/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>

Ramos, I. (2021). Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Personal Sanitario de la provincia de San Martín [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo, Tarapoto.

Quintana Tirado, E. F. y Cárdenas Bazán, M. Y. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021 [Tesis para optar el

título de licenciadas en psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1572>.

Ramírez, T., D'Aubeterre, M. E. y Álvarez, J. C. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 33- 62. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872010000100003&script=sci_arttext

Roa, M. M. (2021). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. *Statista Daily Data*. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-queaseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/#:~:text=En%20concreto%2C%20el%2043%25%20de,mundo%20experimentaron%20los%20mismos%20niveles.ra>

Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), p. 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>

Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 141-166. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. & Keyes, C. L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719. DOI:10.1037/0022-3514.69.4.719

Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Flourish.html?id=ng7RJWudoQC&redir_esc=y

Selye, H. (1978). *The stress of life* (2ª Ed). McGraw-Hill. <https://www.repositorio.cenpatconicet.gob.ar/bitstream/handle/123456789/415/theStressOfLife.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suárez Tunanñaña, Á. (Junio de 2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Obtenido de *Revistas UCV*: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/download/101/95>

Suárez, A. (2019). Adaptación de a escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center en Lima. *Revista psiquemag*, 2(1), 33-50.

<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psiquemag%202013-3>.

Taruchain, L., Freire, V., & Mayorga, M. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. Obtenido <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4081>

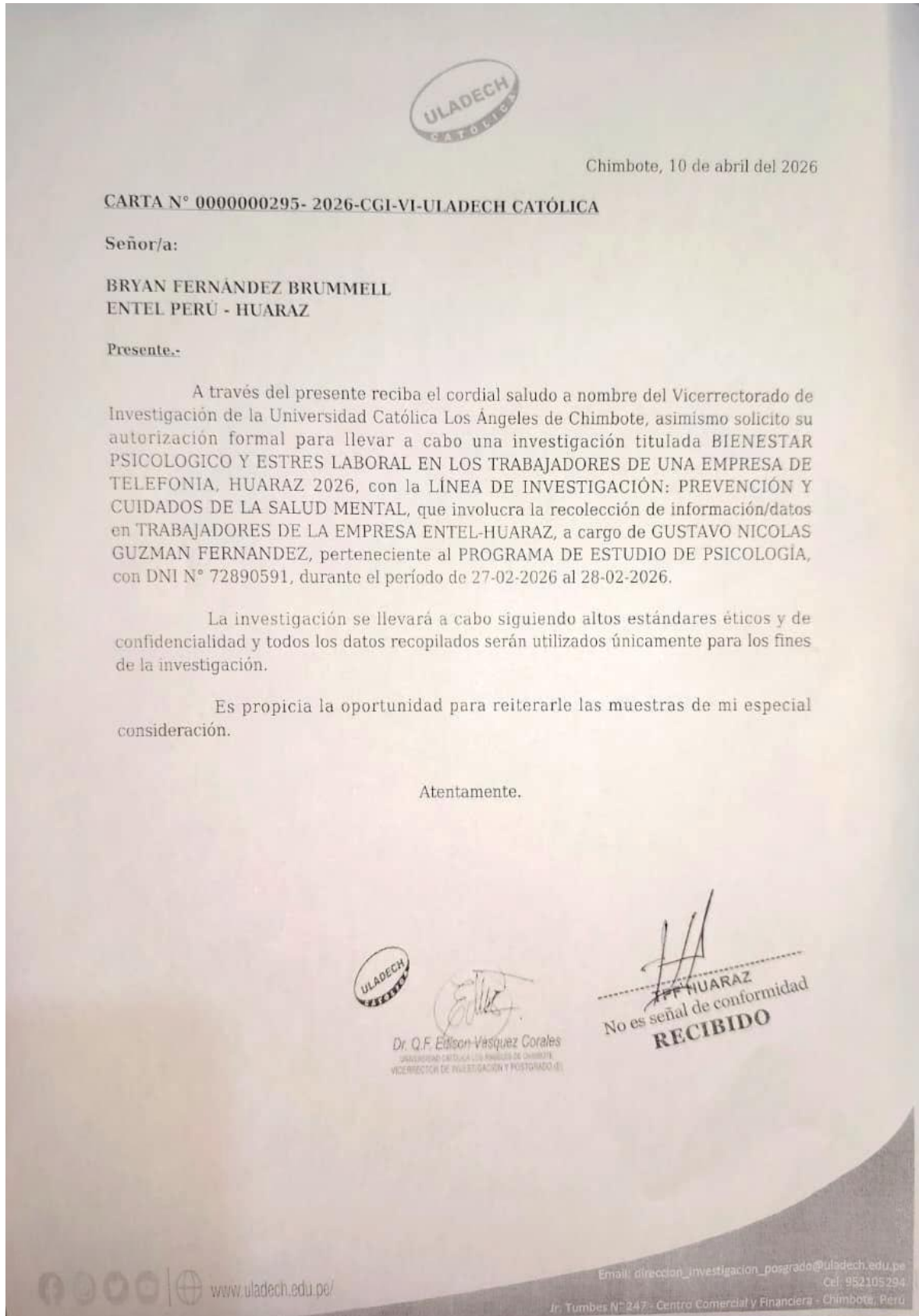
Teixeira, C., Gherardi, E., Pereira, S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 15(44), 288-298. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n44/administracion3.pdf>

Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2016). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97. doi:/10.15366/reice2014.12.5.006

Vidal, M., Rojas, M., Ibáñez, I. y Sánchez, J. (2024). *Estrés laboral. Síndrome de burnout*. Editorial Acréditi.

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115-120. doi:10.15381/gtm.v22i44.17317

Anexo 02: Carta de recojo de datos



Anexo 03: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Variable/ Dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que se presenta entre el estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si existe alguna relación entre el estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, crecimiento personal) y estrés laboral que presentan los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.</p> <p>Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral (territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional) que presentan los trabajadores de una empresa de telefonía, Huaraz 2026.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Bienestar Psicológico</p> <p>Variable dependiente: Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Positiva</p> <p>Negativa</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos:</p> <p>Escalas de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989)</p>

Anexo 04: Ficha técnica de instrumentos

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES																																		
AUTORES	:	Ivancevich & Matteson																																		
AÑO	:	1989																																		
PROCEDENCIA	:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.																																		
CONFIABILIDAD	:	0,966, según el alfa de Cronbach																																		
APLICACIÓN	:	Aplicación es individual, grupal y organizacional																																		
ÁMBITO DE APLICACIÓN z	:	Población laboral a partir de los 18 años.																																		
PARTICULARIDAD	:	Instrumento de exploración Psicológica																																		
DURACIÓN	:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos																																		
FINALIDAD	:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.i																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
BAREMACIÓN	:	Tabla de cálculos de puntuaciones																																		
ESTRUCTURACIÓN	:	La prueba consta de 7 áreas.																																		
ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>N^o</th> <th>ÁREAS</th> <th>NÚM. ÍTEMS</th> <th>RANGO DE ESTRÉS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima organizacional</td> <td>1, 10, 11, 20</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Estructura organizacional</td> <td>2, 12, 16, 24</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Territorio organizacional</td> <td>3, 15, 22</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tecnología</td> <td>4, 14, 25</td> <td>3 a 21</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Influencia del líder</td> <td>5, 6, 13, 17</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Falta de cohesión</td> <td>7, 9, 18, 21</td> <td>4 a 28</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Respaldo del grupo</td> <td>8, 19, 23</td> <td>3 a 21</td> </tr> </tbody> </table>			N ^o	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21
N ^o	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS																																	
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28																																	
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28																																	
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21																																	
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21																																	
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28																																	
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28																																	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21																																	

Escala de bienestar psicológico de Ryff

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Autores: Carol Ryff.

Año: 1995

Adaptación y validación: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, 30

española: Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo,

Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk

(2006)

Procedencia: Estados Unidos

Objetivo: Determinar el nivel de bienestar psicológico mediante una escala.

Aplicación: Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

Tipo de aplicación: Individual y colectivo

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente

Total, de ítems: 39

Descripción del instrumento

La escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff en el año 1995, cuya revisión se dio el 2004 y fue adaptado a la versión española por Díaz et al., (2006). La escala muestra juicios particulares de evaluación de una adecuada actividad psicológicos, en contraste al foco tradicional de la psicología clínica que ha sido la patología y el malestar. Esta escala mide seis propiedades positivas del bienestar psicológico, que esta autora constituyó de acuerdo con las discusiones teóricas sobre los requerimientos cumplidos, motivaciones y propiedades que describen a un ser humano en íntegra salud mental. Por tal razón esta escala puede ser aplicada en el ámbito clínico, organizacional, educativo e investigación. Las dimensiones del instrumento son: La auto aceptación o actitud positiva hacia el yo mismo, asociado a la autoestima y conocimiento de sí. Sentido en la vida o tener un propósito, relacionado a la motivación para actuar y desarrollarse. Otra dimensión esencial es la autonomía, que involucra mantener la individualidad en diversos ambientes sociales; asentarse en las propias convicciones y mantener su independencia y autoridad individual. Dominio del entorno, relacionado al locus de control interno y ser eficaz de manera personal. 31 Relaciones positivas con su entorno, lo que indica mantener lazos de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad

Anexo 05: Consentimiento Informado

PROTOCOLO DE ASENTIMIENTO INFORMADO (Ciencias Médicas y de la Salud)

Mi nombre es _____ y estoy haciendo mi investigación, la participación de cada uno de ustedes es voluntaria.

A continuación, te presento unos puntos importantes que debes saber antes de aceptar ayudarme:

- Tu participación es totalmente voluntaria. Si en algún momento ya no quieres seguir participando, puedes decírmelo y volverás a tus actividades.
- La conversación que tendremos será de ____ minutos máximos.
- En la investigación no se usará tu nombre, por lo que tu identidad será anónima.
- Tus padres ya han sido informados sobre mi investigación y están de acuerdo con que participes si tú también lo deseas.

Te pido que marques con un aspa (x) en el siguiente enunciado según tu interés o no de participar en mi investigación.

¿Quiero participar en la investigación de _____?	Sí	No
--	----	----

Fecha: _____

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(CIENCIAS MÉDICAS Y DE LA SALUD)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula: _____
_____ y es dirigido por _____, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____